Canadian Human Rights Commission

1987-88 Estimates

Part III

Expenditure Plan

87-02909/

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with part II.

© Minister of Supply and Services Canada 1987

Available in Canada through

Associated Bookstores
and other booksellers

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1988-III-21 Canada: $3.00
ISBN 0-660-53387-1 Other countries: $3.60

Price subject to change without notice

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the prior written permission of the Publishing Services, Canadian Government Publishing Centre, Ottawa, Canada K1A 0S9.

1987-88 Estimates

Part III

Canadian Human Rights Commission

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document, and as such contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

The Plan is divided into two sections. Section I presents an overview of the Program including a description, information on its background, objectives and planning perspective as well as performance information that form the basis for the resources requested. Section II provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by Details of Spending Authorities from Part II of the Estimates and Volume II of the Public Accounts. This is to provide continuity with other Estimates documents as well as to aid in assessing the Program's financial performance over the past year.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest.

Table of Contents

Details of Spending Authorities

A. Authorities for 1987-88 -- Part II of the Estimates 4
B. Use of 1985-86 Authorities -- Volume II of the Public Accounts 5

Section I
Program Overview

A. Plans for 1987-88
   1. Highlights 6
   2. Summary of Financial Requirements 6
B. Recent Performance
   1. Highlights 7
   2. Review of Financial Performance 8
C. Background
   1. Introduction 8
   2. Mandate 9
   3. Program Objective 9
   4. Program Description 9
   5. Program Organization for Delivery 10
D. Planning Perspective
   1. External Factors Influencing the Program 12
   2. Initiatives 13
   3. Update on Previously Reported Initiatives 13
E. Program Effectiveness 14
F. Performance Information and Resource Justification 14

Section II
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources
   1. Financial Requirements by Object 16
   2. Personnel Requirements 17
   3. Net Cost of Program 18

Details of Spending Authorities

A. Authorities for 1987-88 -- Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote (thousands of dollars)		1987-88 Main Estimates	1986-87 Main Estimates
	Canadian Human Rights Commission		
10	Program expenditures	**9,916**	8,951
(S)	Contributions to employee benefit plans	**1,080**	881
	Total	**10,996**	9,832

Votes - Wording and Amounts

Vote (dollars)		1987-88 Main Estimates
10	**Canadian Human Rights Commission** Canadian Human Rights Commission- Program expenditures	**9,916,000**

Program by Activities

(thousands of dollars)	1987-88 Main Estimates				1986-87 Main Estimates
	Authorized person-years	Budgetary Operating	Capital	**Total**	
Canadian Human Rights Commission	176	10,983	13	**10,996**	9,832
1986-87 Authorized person-years	165				

B. Use of 1985-86 Authorities -- Volume II of the Public Accounts

Vote	(dollars)	Main Estimates	Total Available for Use	Actual Use
	Budgetary			
	Canadian Human Rights Commission			
10	Program expenditures	8,523,000	8,773,000	**7,896,013**
(S)	Contribution to employee benefit plans	821,000	906,000	**906,000**
	Total Program	9,344,000	9,679,000	**8,802,013**

Section I
Program Overview

A. Plans for 1987-88

1. Highlights

During 1987-88 the Canadian Human Rights Commission Programs will seek to:

- change discriminatory policies and practices in both the employment and service areas by targeting activities in public programs and enforcement;
- seek amendments to the Act that will enhance the Commission's ability to reduce discrimination.

2. Summary of Financial Requirements

Figure 1: Financial Requirements ($000)

	Estimates 1987-88	Forecast 1986-87	Change
Canadian Human Rights Commission	**10,996**	10,314	682
Person-Years	**176**	174	2

Explanation of Change: The financial requirements for 1987-88 are 6.6% or $682,000 higher than the 1986-87 forecast expenditures. This increase is due primarily to:

- salary settlements;
- personnel; and
- operating costs related to additional person-years provided for equal pay and employment equity.

B. Recent Performance

1. Highlights

Highlights of the Program's Performance during 1985-86 are:

- The Commission reached agreement, without litigation, with Treasury Board to secure a two million dollar equal pay settlement for occupational therapists, home economists and dieticians in the public service.

- Work tools (manuals, investigative guides, etc.) were developed and distributed, and a comprehensive training course was delivered to all investigators. A central investigation unit was established to investigate complaints raising new or complex issues. These efforts were aimed at increasing efficiency.

- The Commission continued its efforts to inform employees, unions and interest groups concerning the requirements of the Act. Educational materials were developed and published, and information sessions for employers' staff were offered. These efforts were aimed at multiplying the effectiveness of the Commission's training activities and increasing efficiency.

- In May and September, 1985, the Chief Commissioner presented the Commission's views to the Committee on Equality Rights on the manner in which federal legislation policy and practice should be changed to comply with section 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

- In November and December, 1985, the Chief Commissioner appeared before the Legislative Committee considering Bill C-62, An Act respecting Employment Equity, to present the Commission's views on that proposed legislative initiative.

- The Supreme Court determined in Bhinder vs. CN that systemic discrimination was prohibited by the Act but that the Act did not require reasonable accommodation.

- In January 1986, the Commission submitted a special report to Parliament to underscore the need for an amendment to the Act to require reasonable accommodation.

- The Act was amended in 1985 so that the Commission requests the President of the Human Rights Tribunal Panel to establish an independent human rights tribunal. The Commission previously controlled the establishing of tribunals. This amendment ensures that the Commission and Tribunals operate within the parameters of administrative fairness.

2. Review of Financial Performance

Figure 2: 1985-86 Financial Performance ($000)

	1985-86		
	Actual	Main Estimates	Change
Canadian Human Rights Commission	8,802	9,344	(542)
Person-Years	163	159	4

Explanation of Change: The 1985-86 expenditures were $542,000 (5.8%) lower than the Main Estimates. The decrease is primarily due to restraint measures which involved curtailment of such things as Public Programs and staff training.

The 1985-86 person-year utilization was 163, two fewer than the 165 person-years authorized by Treasury Board (159 in response to the Main Estimates, 6 in response to Supplementary Estimates related to the transfer from Public Service Commission of Anti-Discrimination Branch activities.)

C. Background

1. Introduction

The Canadian Human Rights Commission combats discrimination within federal jurisdiction.

The Commission administers the Canadian Human Rights Act which prohibits discrimination on 10 grounds: race, colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, marital status, family status, disability and conviction for which a pardon has been granted. It is empowered to investigate complaints of discrimination, to approve settlements, to recommend the appointment of independent human rights tribunals and to end discriminatory policies and practices by means of education and research.

The Commission's authority encompasses all areas of federal jurisdiction including federal departments and agencies, Crown corporations, private companies which regularly transport goods or people across provincial or national borders, chartered banks, companies which handle radioactive materials, inter-provincial or international pipelines, broadcasting companies and telephone companies doing business in more than one province.

The Commission reports to Parliament through the Minister of Justice.

2. Mandate

The Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-77, c. 33 was proclaimed in force on March 1, 1978. It was amended by S.C. 1980-81-82-83, c.111, 143, proclaimed in force on July 1, 1983, and S.C. 1985, c. 26, proclaimed in force October 15, 1985.

3. Program Objective

To foster the principle that every individual should have equal opportunity to participate in all spheres of Canadian life consistent with his or her duties and obligations as a member of society.

4. Program Description

The Canadian Human Rights Commission deals with all complaints alleging discrimination on any of the grounds prohibited in the Canadian Human Rights Act filed against federal departments or agencies, and Companies within the federally regulated portion of the private sector. The Commission, if the complaint falls within its jurisdiction and is filed in a form acceptable to it, may assign an investigator to conduct an investigation of the particulars of the complaint. The findings of the investigation are then submitted to the Commission for decision. The Commission may take one of the following decisions, some of which are quasi-judicial in nature:

- decide not to act on a complaint;
- dismiss a complaint;
- refer a complainant to a more appropriate authority;
- appoint a conciliator to attempt to bring about a settlement;
- approve settlements which have been agreed to by the parties;
- request the president of the Human Rights Tribunal to appoint a tribunal.

The Commission also endeavours to discourage and reduce discriminatory practices by conducting information programs, providing advice, issuing guidelines, conducting research, reviewing regulations and other instruments, and maintaining close liaison with the Provincial Human Rights Commissions.

5. Program Organization for Delivery

Activity Structure: The Commission has one Activity which is synonymous with the Program.

Organization Structure: The Commission consists of a Chief Commissioner, a Deputy Chief Commissioner, and from three to six other members appointed by the Governor in Council. The Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner are full-time members and the other members may serve either full-time or part-time. Full-time members are appointed for a term not exceeding seven years, and part-time members for a term not exceeding three years.

The program is delivered through the office of the Secretary General and the following Branches: Legal Services, Complaints and Compliance, Public Programs, Research and Policy, Administration, Personnel and Finance, and seven Regional Offices (see Figure 3).

The seven regional offices are located at: Halifax, Montreal, National Capital Region-Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton, and Vancouver. All other Branches are located in Ottawa.

Complaints and Compliance Branch: This Branch is responsible for ensuring that all complaints of discrimination filed with the Commission are investigated in an efficient and timely manner consistent with the principles set out in the Canadian Human Rights Act. In addition, it is responsible for developing and implementing policies, procedures, and standards for all enforcement activities, and for considering requests for the approval of adaptation plans.

Public Programs Branch: This Branch is mandated by the Act to develop and deliver information and consultative programs designed to increase public understanding of the Canadian Human Rights Act and Commission and compliance with the Act. The Branch consists of three sections: Program Analysis and Development which undertakes long-term planning and development of services and resources required by the Commission's clientele; Program Delivery which provides information sessions and seminars; and Information and Production which coordinates the Canadian Human Rights Commission's public relations activities and serves as its publishing arm.

Research and Policy Branch: This Branch is responsible for supporting the Commission's decision-making process by undertaking applied research projects and by developing policies and positions on human rights issues and on Government initiatives in the human rights field. These activities support complaints processing and public program activities.

Figure 3: Resources by Organization

	1987-88 Estimates		1986-87 Forecast	
	($000)	P-Y	($000)	P-Y
Chief Commissioner's Office	598	6	501	6
Secretary General	175	2	150	2
Legal Services	900	9	850	9
Regional Offices	2,762	62	2,555	62
Public Programs	1,162	21	1,129	21
Complaints and Compliance	1,453	36	1,380	34
Research and Policy	542	9	537	9
Administration, Personnel and Finance	3,404	31	3,212	31
	10,996	176	10,314	174

D. Planning Perspective

1. External Factors Influencing the Program

Response to Public: Several factors have converged to make the operations of the Commission more complex and time consuming. The theories of discrimination have changed and, consequently, interest groups are expecting action to deal with the broader social causes and results of discrimination. Included in these demands is the demand for the Commission to be much more effective in dealing with discrimination resulting from the adverse impact of "neutral" employment and service-delivery systems. These demands are in contrast to the demands of business organizations, who are seeking to ease the regulatory requirements of government.

Recent court rulings have solidified the view that human rights legislation has paramouncy. This too has raised expectations and resulted in more complex investigations concerning the legislative initiatives of the federal government, especially those in the social policy area.

Increased demands have also resulted from the greater public and media awareness of, and interest in, equality rights which have resulted in large part from the recent government initiatives described below.

Government Initiatives: There have been a number of initiatives undertaken by the government which will continue to have implications for the Canadian Human Rights Commission including: the results of the review of federal legislation to conform to the Charter of Rights and Freedoms, especially the decision to abolish mandatory retirement; the development of new labour markets and job creation strategies; the promulgation of the Employment Equity Act; the development and imposition of a contract compliance policy; and the development of accessibility standards.

In addition, the government has undertaken a review of all Public Service jobs for which the Treasury Board is the employer to ensure compliance with the equal pay provisions of the Canadian Human Rights Act. This review will not only lead to the elimination of a significant portion of the wage gap betwen male and female federal employees, but will serve as a model for other employers.

Economic Climate: The Economic Council of Canada, while noting a general upswing in the economy, predicts continued high rates of unemployment and relatively low rates of real investment. Job opportunities will continue to be scarce and applicants for those jobs numerous. The prospect of dramatic improvement in the employment rates of disadvantaged groups, therefore, is not great.

Legal Challenges: The Commission has faced a number of legal challenges concerning the way it operates. Some of these challenges have resulted in, or are likely to result in, amendments to the Act. Given that administrative law continues to be in a state of evolution, challenges concerning the fairness of the complaints process are likely to continue.

The Commission can also be expected to be involved in lengthy and complex litigations in matters concerning the Charter. This is because tribunals will most likely be considered "courts of competent jurisdiction".

2. Initiatives

In 1987-88 the Canadian Human Rights Commission plans to undertake the following projects:

- Continue implementing the second phase of the multi-year equal pay strategy. Following promulgation of the new Equal Wages Guidelines in 1986 the Commission will conduct a program to explain the Guidelines and to promote compliance. The Commission will also assess compliance and implementation plans submitted during 1987-88.

- Develop the strategies, mechanisms and procedures to enforce employment equity. (On June 29, 1986, the Employment Equity Act became law.) The Canadian Human Rights Commission will enforce employment equity by using the statutory authority to initiate and investigate complaints set out in the Canadian Human Rights Act.

- Appropriate performance and work standards will be further developed and validated.

3. Update on Previously Reported Initiatives

- The multi-year equal pay strategy did not advance according to plan. Nonetheless, the extensive consultations undertaken have led to an increased awareness and understanding of pay equity principles.

- Performance standards for all phases of investigative work were implemented. In addition, a quality control function was established for all categories of casework.

E. Program Effectiveness

Examples of direct results include:

- A two million dollar equal pay settlement for occupational therapists, home economists and dieticians in the public service across Canada. The settlement worked out between the Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board is an interim one, pending the review of all jobs in the federal public service.

- circulation of interim policies on the bona fide occupational requirements and bona fide justification defences to approximately 100 public and private employers, employee organizations, advocacy groups and human rights agencies for evaluation and feedback.

- conciliation settlements - including policy changes; and

- tribunal decisions which clarified interpretation of the Act.

F. Performance Information and Resource Justification

Significant aspects of the work carried out by the program are the investigation of complaints of discrimination and responding to enquiries from the general public.

Figure 4: Enquiries and Preliminary Investigations

	Estimates 1987-88	Forecast 1986-87	Actual 1985-86
Enquiries	42,000	42,000	41,832
Preliminary Investigations	80	80	33

Figure 5: Complaints Workload

	Estimates 1987-88	Forecast 1986-87	Actual 1985-86
Balance brought forward	656	836	678
Complaints accepted	500	470	460
Total	1,156	1,306	1,138
Closed	700	650	302
Balance	456	656	836

Figure 6: Status of Complaints in Process 31 March 1986

At Investigation	670
At Conciliation	133
At Tribunal	30
In Appeal	3
Total	836

Figure 7: Results of Cases Submitted for Decision by Fiscal Year

Years	Dismissed	Settled	Others	Sub-total Closed	To Conciliation	To Tribunal	To Deal With	Total Submitted
1985-86	196	40	66	302	90	12	11	415
1984-85	146	60	37	243	34	13	14	304
1983-84	241	100	21	362	31	20		413

Section II
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Figure 8: Details of Financial Requirement by Object ($000)

	Estimates 1987-88	Forecast 1986-87	Actual 1985-86
Personnel			
Salaries and wages	7,201	6,672	5,610
Other personnel costs	1,080	881	906
	8,281	7,553	6,516
Goods and services			
Transportation and communications	1,000	975	759
Information	215	215	217
Professional and special services	1,114	1,075	937
Rentals	90	90	61
Purchased repair and upkeep	120	115	100
Utilities, materials and supplies	160	158	114
All other expenditures	3	3	1
	2,702	2,631	2,189
Total operating	10,983	10,184	8,705
Capital	13	130	97
	10,996	10,314	8,802

2. Personnel Requirements

Personnel requirements account for 75% of the Program's total expenditures. A profile of the Program's personnel requirements is provided in Figure 9.

Figure 9: Details of Personnel Requirements

	Authorized Person-Years			Current Salary Range	1987-88 Average Salary Provision
	87-88	86-87	85-86		
Management					
Governor in Council	2	2	2		111,095
Management	8	8	8	51,400-100,700	66,453
Scientific and Professional					
Law	4	3	3	23,562- 92,800	43,701
Economics, Sociology and Statistics	5	4	4	15,116- 67,700	56,338
Administrative and Foreign Service					
Administrative Services	9	9	9	16,955- 58,562	36,067
Information Services	5	4	4	14,581- 57,980	43,044
Personnel Administration	21	14	14	22,940- 63,870	42,988
Program Administration	73	73	73	14,939- 62,268	42,055
Administrative Support					
Clerical and Regulatory	22	23	23	13,887- 34,086	24,800
Secretarial, Stenographic and Typing	23	23	23	13,569- 34,304	23,163
Other	4	2	2		

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the authorized person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 31, 1986. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the occupational group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

3. Net Cost of Program

Figure 10: Total Cost of the Program for 1987-88 ($000)

	Main Estimates 1987-88	Add* Other Costs	Estimated Total Program Cost 1987-88	1986-87
Canadian Human Rights Commission	10,996	1,398	**12,394**	11,064

* Other costs of $1,398,000 consist of:

	($000)
• accommodation received without charge from Public Works	1,213
• cheque issue and other accounting services received without charge from Supply and Services	20
• employee benefits covering the employer's share of insurance premiums and costs paid by Treasury Board Secretariat	165

Commission canadienne des droits de la personne

Budget des dépenses 1987-1988

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1987

En vente au Canada par l'entremise de nos

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du:

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa, (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1988-III-21 au Canada: $3.00
ISBN 0-660-53387-1 à l'étranger: $3.60

Prix sujet à changement sans préavis

Tous droits réservés. On ne peut reproduire aucune partie du présent ouvrage, sous quelque forme ou par quelque procédé que ce soit (électronique, mécanique, photographique) ni en faire un enregistrement sur support magnétique ou autre pour fins de diffusion ou après diffusion, sans autorisation écrite préalable des Services d'édition, Centre d'édition du gouvernement du Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9.

Budget des dépenses 1987-1988

Partie III

Commission canadienne des droits de la personne

Préface

Conçu pour servir de document de référence, le présent plan de dépenses propose à ses utilisateurs plusieurs niveaux d'information pouvant répondre à leurs différents besoins.

Le document comprend deux sections. La section I présente un aperçu du Programme, sa description, des données de base à son sujet, ses objectifs et ses perspectives de planification, ainsi que des données sur le rendement qui servent à justifier les ressources demandées. La section II fournit de plus amples renseignements sur les coûts et les ressources ainsi que des analyses spéciales qui permettront au lecteur de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée des autorisations de dépenser provenant de la Partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics, ce qui assure une certaine continuité avec les autres documents budgétaires et permet d'évaluer les résultats financiers du Programme au cours de la dernière année.

Ce document permettra au lecteur de trouver facilement les renseignements qu'il cherche. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section. En outre, dans tout le document, des renvois permettent au lecteur de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépenses qui l'intéressent particulièrement.

Table des matières

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1987-1988 -- Partie II du Budget des dépenses 4
B. Emploi des autorisations en 1985-1986 -- Volume II des Comptes publics 5

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1987-1988
1. Points saillants 6
2. Sommaire des besoins financiers 6
B. Rendement récent
1. Points saillants 7
2. Examen des résultats financiers 9
C. Données de base
1. Introduction 9
2. Mandat 10
3. Objectif du Programme 10
4. Description du Programme 10
5. Organisation du Programme en vue de son exécution 11
D. Perspective de planification
1. Facteurs externes qui influent sur le Programme 14
2. Initiatives 15
3. Mise à jour des initiatives déjà signalées 16
E. Efficacité du Programme 16
F. Données sur le rendement et justification des ressources 16

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme
1. Besoins financiers par article 18
2. Besoins en personnel 19
3. Coût net du Programme 20

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1987-1988 -- Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédits (en milliers de dollars)		Budget principal 1987-1988	Budget principal 1986-1987
	Commission canadienne des droits de la personne		
10	Dépenses du Programme	**9 916**	8 951
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**1 080**	881
	Total	**10 996**	9 832

Crédits - Libellé et sommes demandées

Crédits (dollars)		Budget principal 1987-1988
	Commission canadienne des droits de la personne	
10	Commission canadienne des droits de la personne - Dépenses du Programme	**9 916 000**

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1987-1988				Budget principal 1986-1987
	Années-personnes autorisées	Budgétaire Fonctionnement	Dépenses en capital	Total	
Commission canadienne des droits de la personne	176	10 983	13	**10 996**	9 832
Années-personnes autorisées en 1986-1987	165				

B. Emploi des autorisations en 1985-1986 -- Volume II des Comptes publics

Crédits	(dollars)	Budget principal	Total disponible	Emploi réel
	Budgétaire			
	Commission canadienne des droits de la personne			
10	Dépenses du Programme	8 523 000	8 773 000	7 **896 013**
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	821 000	906 000	**906 000**
	Total du Programme	9 344 000	9 679 000	8 **802 013**

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1987-1988

1. Points saillants

En 1987-1988, le Programme de la Commission canadienne des droits de la personne visera à :

- modifier les politiques et les pratiques discriminatoires dans les domaines de l'emploi et de la prestation de services en prenant des initiatives au niveau des programmes d'action publique et de l'application de la Loi;
- chercher à faire apporter à la Loi des modifications qui rendront la Commission mieux en mesure de réduire la discrimination.

2. Sommaire des besoins financiers

Tableau 1 : Besoins financiers (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1987-1988	Prévu 1986-1987	Différence
Commission canadienne des droits de la personne	**10 996**	10 314	682
Années-personnes	**176**	174	2

Explication de la différence : Les besoins financiers pour 1987-1988 excèdent de 682 000 $, soit 6,6 %, les dépenses prévues pour 1986-1987. Cet écart est dû principalement aux facteurs suivants :

- hausses de traitement découlant des négociations collectives;
- frais de personnel; et
- frais de fonctionnement liés aux années-personnes additionnelles affectées aux secteurs de la parité salariale et de l'équité en matière d'emploi.

B. Rendement récent

1. Points saillants

Pour l'année 1985-1986, les points saillants du rendement du Programme ont été les suivants :

- La Commission est parvenue, sans litige, à conclure avec le Conseil du Trésor un règlement en matière de parité salariale prévoyant le versement de deux millions de dollars aux ergothérapeutes, aux conseillers et conseillères en économie domestique et aux diététiciens et diététiciennes de la Fonction publique.

- Des outils de travail (manuels, guides d'enquête, etc.) ont été élaborés et distribués, et un cours de formation complet a été dispensé à tous les enquêteurs. Un service central d'enquête a été mis sur pied pour examiner les plaintes qui soulèvent des questions nouvelles ou complexes. Tous ces efforts visaient à accroître l'efficience des activités de la Commission.

- La Commission a poursuivi son travail d'information des employés, des syndicats et des groupes d'intérêt sur les exigences de la Loi. Elle a rédigé et publié du matériel didactique et offert des séances d'information au personnel des employeurs. Toutes ces démarches visaient à accroître l'efficacité des activités de formation et l'efficience de la Commission.

- En mai et en septembre 1985, le président a présenté au Comité sur les droits à l'égalité les vues de la Commission sur les modifications à apporter aux lois, politiques et pratiques fédérales pour les rendre conformes à l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés.

- En novembre et en décembre 1985, le président s'est présenté devant le comité législatif chargé d'étudier le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, pour lui faire part des vues de la Commission sur ce texte de loi proposé.

- La Cour suprême a statué, dans l'affaire Bhinder c. le CN, que la Loi interdisait la discrimination systémique mais qu'elle n'exigeait pas l'apport d'adaptations raisonnables.

- En janvier 1986, la Commission a présenté un rapport spécial au Parlement pour lui souligner la nécessité de modifier la Loi de manière à exiger l'instauration d'adaptations raisonnables.

- La Loi a fait l'objet, en 1985, d'une modification obligeant la Commission à demander au président du Comité du tribunal des droits de la personne de mettre sur pied des tribunaux des droits de la personne indépendants. Auparavant, c'est la Commission qui contrôlait la création des tribunaux. Cette modification fait en sorte que la Commission et les tribunaux respectent les critères de l'équité administrative.

2. Examen des résultats financiers

Tableau 2 : Examen des résultats financiers pour 1985-1986 (en milliers de dollars)

	1985-1986		
	Réel	Budget principal	Différence
Commission canadienne des droits de la personne	8 802	9 344	(542)
Années-personnes	163	159	4

Explication de la différence : Les dépenses réelles de 1985-1986 ont été inférieures de 542 000 $, soit 5,8 %, à ce qui avait été prévu dans le Budget des dépenses principal. Cette baisse est imputable principalement aux mesures d'austérité qui ont entraîné des réductions notamment au niveau des Programmes d'action publique et de la formation du personnel.

En 1985-1986, la Commission a utilisé 163 années-personnes, soit deux de moins que les 165 qui avaient été autorisées par le Conseil du Trésor (159 au titre du budget principal et 6 pour donner suite au Budget supplémentaire lié au transfert des activités de la Direction de l'anti-discrimination de la Commission de la Fonction publique).

C. Données de base

1. Introduction

La Commission canadienne des droits de la personne lutte contre la discrimination dans les domaines qui relèvent de la compétence du gouvernement fédéral.

La Commission applique la Loi canadienne sur les droits de la personne qui interdit la discrimination fondée sur l'un ou l'autre des 10 motifs suivants : la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée. Elle a le pouvoir d'enquêter sur les plaintes de discrimination, d'approuver les règlements, de recommander la mise sur pied de tribunaux des droits de la personnes indépendants et de mettre un terme aux politiques ou aux pratiques discriminatoires par la sensibilisation du public et la recherche.

L'autorité de la Commission s'étend à tous les secteurs relevant de la compétence du gouvernement fédéral, notamment les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les entreprises privées qui assurent le transport régulier de biens ou de personnes d'une province à une autre ou entre le Canada et un autre pays, les banques à charte, les compagnies qui s'occupent de la manutention de produits radioactifs, les pipelines interprovinciaux ou internationaux, les entreprises de radiodiffusion et les compagnies de téléphone desservant plus d'une province.

La Commission fait rapport au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Justice.

2. Mandat

La Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-77, c. 33, a été proclamée le 1er mars 1978. Elle a été modifiée par le S.C. 1980-81-82-83, c. 111, 143, proclamé le 1er juillet 1983 et S.C. 1985, c. 26, proclamé le 15 octobre 1985.

3. Objectif du Programme

Promouvoir le principe selon lequel chacun doit avoir une chance égale de participer à toutes les sphères de la vie canadienne, dans la mesure compatible avec ses devoirs et obligations au sein de la société.

4. Description du Programme

La Commission canadienne des droits de la personne instruit toutes les plaintes de discrimination déposées contre les ministères ou organismes fédéraux et les entreprises du secteur privé réglementées par le gouvernement fédéral, et qui sont fondées sur l'un ou l'autre des motifs de distinction illicite énumérés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. La Commission peut, si la plainte relève de sa compétence et si elle a été déposée sous une forme qu'elle juge acceptable, charger un enquêteur d'en étudier les circonstances. Les résultats de l'enquête sont soumis à la Commission qui peut alors prendre l'une ou l'autre des décisions suivantes, dont certaines sont de nature quasi judiciaire :

- décider de ne pas donner suite à la plainte;
- rejeter la plainte;
- renvoyer le plaignant à l'autorité compétente;
- nommer un conciliateur chargé d'essayer d'en arriver à un règlement de la plainte;
- approuver le règlement sur lequel les parties sont tombées d'accord;
- demander au président du Comité du tribunal des droits de la personne de constituer un tribunal.

La Commission doit également tenter d'empêcher la perpétration d'actes discriminatoires en exécutant des programmes d'information, en donnant des avis, en rendant des ordonnances, en effectuant des recherches, en examinant des règlements et autres textes, et en entretenant des relations étroites avec les commissions provinciales des droits de la personne.

5. Organisation du Programme en vue de son exécution

Structure de l'activité : La Commission constitue l'unique activité du Programme.

Organisation : La Commission est composée d'un président, d'un vice-président et de trois à six autres membres nommés par le gouverneur en conseil. Le président et le vice-président sont nommés à temps plein et les autres commissaires, à temps plein ou à temps partiel. La durée maximale du mandat des commissaires à temps plein est de sept ans et celle du mandat des commissaires à temps partiel, de trois ans.

L'exécution du Programme se fait par l'entremise du bureau du Secrétaire général et des directions suivantes : Services juridiques, Plaintes et mise en oeuvre, Programmes d'action publique, Recherche et politiques, Administration, personnel et finances, et de sept bureaux régionaux (voir tableau 3).

Les sept bureaux régionaux sont situés à Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Edmonton, Vancouver et Ottawa, dans la région de la Capitale nationale. Toutes les autres directions sont situées à Ottawa.

La Direction des plaintes et de la mise en oeuvre : Cette direction est chargée de veiller à ce que toutes les plaintes de discrimination déposées auprès de la Commission soient examinées en temps utile et d'une façon efficace et conforme aux principes énoncés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. De plus, elle est responsable de l'élaboration et de l'application des politiques, des méthodes et des normes relatives à l'ensemble des activités de mise en oeuvre, ainsi que de l'examen des demandes d'approbation de programmes d'adaptation.

La Direction des programmes d'action publique : Cette direction est chargée, aux termes de la Loi, d'élaborer et d'exécuter des programmes de sensibilisation et de consultation publiques destinés à mieux faire comprendre la Commission et la Loi canadienne sur les droits de la personne et à mieux faire respecter les dispositions de celle-ci. Cette direction regroupe la section de l'analyse et de l'élaboration de programmes, qui s'occupe de la planification à long terme et de la mise sur pied de services et de ressources exigés par la clientèle de la

Commission; la section de l'exécution des programmes, qui s'occupe d'offrir des séances d'information et des séminaires; et la section de l'information et de la production, qui s'occupe de coordonner les activités de relations publiques de la Commission canadienne des droits de la personne et qui lui sert de service d'édition.

La Direction de la recherche et des politiques : Cette direction est chargée d'appuyer la prise de décisions par la Commission, et ce, au moyen de projets de recherche appliquée et de l'élaboration de politiques et de prises de positions sur diverses questions relatives aux droits de la personne et sur les initiatives adoptées par le gouvernement dans ce demaine. Elle se trouve ainsi à appuyer le processus de traitement des plaintes et les activités des programmes d'action publique.

Tableau 3: Ressources par organisation

	1987-1988 Budget des dépenses		1986-1987 Prévu	
	(000$)	A-P	(000$)	A-P
Bureau du président de la Commission	598	6	501	6
Secrétaire général	175	2	150	2
Services juridiques	900	9	850	9
Bureaux régionaux	2 762	62	2 555	62
Programmes d'action publique	1 162	21	1 129	21
Plaintes et mise en oeuvre	1 453	36	1 380	34
Recherche et politiques	542	9	537	9
Administration, personnel et finances	3 404	31	3 212	31
	10 996	176	10 314	174

D. Perspective de planification

1. Facteurs externes qui influent sur le Programme

Attentes du public : Plusieurs facteurs ont contribué à faire en sorte que les activités de la Commission deviennent plus complexes et prennent plus de temps. Les théories de la discrimination ayant changé, les groupes d'intérêt s'attendent à ce que la Commission s'applique à agir sur les grandes causes sociales et les résultats de la discrimination. Ils exigent notamment qu'elle s'attaque de manière beaucoup plus efficace à la discrimination découlant des répercussions défavorables de systèmes "neutres" d'emploi et de prestation de services. Ces attentes contrastent avec celles des associations d'employeurs qui réclament une plus grande déréglementation de la part du gouvernement.

Certaines décisions récentes des tribunaux ont confirmé la primauté de la législation sur les droits de la personne, ce qui a également suscité des attentes et donné lieu à des enquêtes plus complexes concernant les mesures législatives prises par le gouvernement fédéral, en particulier dans le domaine de la politique sociale.

L'intérêt suscité dans le grand public et chez les médias à l'égard des droits à l'égalité, par suite surtout des récentes initiatives gouvernementales décrites ci-dessous, a aussi contribué à l'augmentation des attentes.

Initiatives gouvernementales : Un certain nombre d'initiatives prises par le gouvernement continueront d'avoir des conséquences pour la Commission canadienne des droits de la personne, notamment : les résultats de l'examen des lois fédérales pour en assurer la conformité avec la Charte canadienne des droits et libertés, et plus particulièrement, la décision d'abolir la retraite obligatoire; l'élaboration de nouvelles stratégies pour le marché du travail et la création d'emplois; la proclamation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi; l'élaboration et l'imposition d'une politique d'inclusion de clauses anti-discriminatoires dans les contrats gouvernementaux; et l'élaboration de normes d'accès.

En outre, le gouvernement a entrepris un examen de tous les emplois de la Fonction publique au regard desquels le Conseil du Trésor est l'employeur, et ce, par souci de conformité avec les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personnes concernant la parité salariale. Non seulement cet examen aboutira-t-il à l'élimination d'une partie importante de l'écart salarial entre les hommes et les femmes qui travaillent pour le gouvernement fédéral, mais il servira également de modèle pour les autres employeurs.

Climat économique : Le Conseil économique du Canada, tout en prenant acte de l'amélioration notable de l'économie dans son ensemble, prévoit que les taux de chômage resteront élevés et les taux d'investissement réel, relativement bas. Les possibilités d'emploi demeureront rares et les candidats, nombreux. Il y a donc peu de chances que les taux d'emploi des groupes défavorisés s'améliorent sensiblement.

Contestations devant les tribunaux : Les tribunaux ont été saisis d'un certain nombre de contestations concernant le mode de fonctionnement de la Commission. Certaines de ces contestations ont donné lieu, ou donneront probablement lieu, à des modifications à la Loi. Étant donné que le droit administratif continue d'évoluer, les contestations relatives à l'équité du processus de traitement des plaintes sont susceptibles de se poursuivre.

On peut aussi s'attendre à ce que la Commission soit partie à des litiges longs et complexes sur des questions concernant la Charte, et ce, parce que les tribunaux seront fort probablement considérés comme des "tribunaux compétents".

2. Initiatives

En 1987-1988, la Commission canadienne des droits de la personne a l'intention d'entreprendre les projets suivants :

- poursuite de la mise en oeuvre de la deuxième phase de la stratégie pluriannuelle en matière de parité salariale. Comme suite à la proclamation de la nouvelle Ordonnance sur l'égalité de rémunération en 1986, la Commission mettra à exécution un programme visant à expliquer l'Ordonnance et à en faire respecter les dispositions. La Commission procèdera aussi à l'évaluation des programmes de mise en oeuvre soumis au cours de 1987-1988.

- élaboration des stratégies, mécanismes et procédures pour mettre à exécution l'équité en matière d'emploi. (Le 29 juin 1986, la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été sanctionnée.) Pour faire respecter l'équité en matière d'emploi, la Commission canadienne des droits de la personne invoquera le pouvoir que lui confère la Loi canadienne sur les droits de la personne pour ce qui est de prendre l'initiative de plaintes et de faire enquête.

- mise au point et validation des normes de travail et de rendement appropriées.

3. **Mise à jour des initiatives déjà signalées :**

- Le calendrier de mise en oeuvre de la stratégie pluriannuelle en matière de parité salariale n'a pas été respecté. Cependant, les vastes consultations entreprises ont permis de faire mieux connaître et mieux comprendre les principes de l'équité salariale.

- Des normes de rendement ont été appliquées pour toutes les étapes du travail d'enquête. En outre, une fonction contrôle de la qualité a été établie pour toutes les catégories de cas.

E. **Efficacité du Programme**

Voici quelques exemples de résultats obtenus :

- l'obtention d'un règlement de deux millions de dollars au titre de la parité salariale pour les ergothérapeutes, les conseillers et conseillères en économie domestique et les diététiciens et diététiciennes de la Fonction publique dans l'ensemble du Canada. Le règlement intervenu entre l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor est provisoire jusqu'à la fin de l'examen de tous les emplois dans la Fonction publique fédérale.

- la distribution à quelque 100 employeurs, associations d'employés, groupes d'action et organismes de défense des droits de la personne, pour évaluation et commentaire, de politiques provisoires sur les exigences professionnelles justifiées et les motifs justifiables comme moyens de défense;

- les règlements intervenus au niveau de la conciliation, notamment en ce qui concerne les changements de politique; et

- les décisions des tribunaux précisant l'interprétation à donner de la Loi.

F. **Données sur le rendement et justification des ressources :**

Les enquêtes sur les plaintes de discrimination et le traitement des demandes de renseignements du grand public constituent les aspects importants du travail effectué dans le cadre du Programme.

Tableau 4: Demandes de renseignements et enquêtes préliminaires

	Budget des dépenses 1987-1988	Prévu 1986-1987	Réel 1985-1986
Demandes de renseignements	42 000	42 000	41 832
Enquêtes préliminaires	80	80	33

Tableau 5: Plaintes

	Budget des dépenses 1987-1988	Prévu 1986-1987	Réel 1985-1986
Solde reporté	656	836	678
Plaintes acceptées	500	470	460
Total	1 156	1 306	1 138
Dossiers fermés	700	650	302
Reste	456	656	836

Tableau 6: État des plaintes en cours de traitement au 31 mars 1986

Au stade de l'enquête	670
Au stade de la conciliation	133
Au stade du tribunal	30
En instance d'appel	3
Total	836

Tableau 7: Résultats des causes instruites, par année financière

Années	Plaintes rejetées	Plaintes réglées	Autres	Total partiel Dossiers fermés	Conciliation	Tribunal	À instruire	Total des plaintes reçues
1985-1986	196	40	66	302	90	12	11	415
1984-1985	146	60	37	243	34	13	14	304
1983-1984	241	100	21	362	31	20		413

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

1. Besoins financiers par article

Tableau 8: Détails des besoins financiers par article (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1987-1988	Prévu 1986-1987	Réel 1985-1986
Personnel			
Traitements et salaires	7 201	6 672	5 610
Autres frais touchant le personnel	1 080	881	906
	8 281	7 553	6 516
Biens et services			
Transports et communications	1 000	975	759
Information	215	215	217
Services professionnels et spéciaux	1 114	1 075	937
Location	90	90	61
Achat de services de réparation et d'entretien	120	115	100
Services publics, fournitures et approvisionnements	160	158	114
Toutes autres dépenses	3	3	1
	2 702	2 631	2 189
Total des dépenses de fonctionnement	10 983	10 184	8 705
Capital	13	130	97
	10 996	10 314	8 802

2. Besoins en personnel

Les besoins en personnel représentent 75 % des dépenses totales du Programme. Un aperçu des besoins en personnel du Programme est présenté au tableau 9.

Tableau 9: Détail des besoins en personnel

	Années-personnes autorisées			Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1987-1988
	87-88	86-87	85-86		
Gestion					
Gouverneur en conseil	2	2	2		111 095
Direction	8	8	8	51 400-100 700	66 453
Scientifique et professionnelle					
Droit	4	3	3	23 562- 92 800	43 701
Économique, sociologie et statistique	5	4	4	15 116- 67 700	56 338
Administration et service extérieur					
Services administratifs	9	9	9	16 955- 58 562	36 067
Services d'information	5	4	4	14 581- 57 980	43 044
Gestion du personnel	21	14	14	22 940- 63 870	42 988
Administration des programmes	73	73	73	14 939- 62 268	42 055
Soutien administratif					
Commis aux écritures et aux règlements	22	23	23	13 887- 34 086	24 800
Secrétariat, sténographie et dactylographie	23	23	23	13 569- 34 304	23 163
Autres	4	2	2		

Nota : Les colonnes des années-personnes présentent la répartition, par groupe professionnel, des années-personnes autorisées pour le Programme. La colonne de l'échelle des traitements actuelle illustre l'échelle de traitement de chacun des groupes professionnels au 31 octobre 1986. Dans la colonne du traitement moyen figurent les coûts estimatifs du traitement de base y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe professionnel. Les changements dans la répartition des éléments servant de base aux calculs peuvent avoir un effet sur la comparaison des moyennes d'une année à l'autre.

3. Coût net du Programme

Tableau 10: Coût total du Programme pour 1987-1988 (en milliers de dollars)

	Budget principal 1987-1988	Plus* autres coûts	Coût estimatif total du Programme	
			1987-1988	1986-1987
Commission canadienne des droits de la personne	10 996	1 398	**12 394**	11 064

* Les autres coûts de 1 398 000 $ comprennent :

	(en milliers de dollars)
• les locaux fournis sans frais par le ministère des Travaux publics	1 213
• l'émission des chèques et les autres services comptables fournis sans frais par Approvisionnements et Services Canada	20
• les avantages sociaux des employés constitués de la contribution de l'employeur aux primes des régimes d'assurance et des frais payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	165